

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Peut-on changer d'avis après avoir démissionné ?

Dans le domaine de la paie, cette situation correspond à une « rétractation ». Notre fiche pratique vous présente les principes de base, mais également des exemples de rétractations acceptées (ou pas) ...

Sommaire

- Rétractation et acceptation
- Rétractation valable
- Rétractation dans un délai « raisonnable »
- Rétractation trop tardive
- Renonciation

Dans le domaine de la paie, cette situation correspond à une « rétractation ».

Notre fiche pratique vous présente les principes de base, mais également des exemples de rétractations acceptées (ou pas) par la Cour de cassation.

Rétractation et acceptation

Compte tenu des caractéristiques de la démission, nous pouvons en conclure que :

1. Si la démission résulte d'une volonté claire, sérieuse et non équivoque, la rétractation du salarié est, a priori, sans effet.
2. L'employeur n'est pas en droit de refuser la démission du salarié, elle s'impose à lui dans tous les cas.

Rétractation valable

Même si la rétraction n'est pas « a priori » possible dans le cas d'une démission, il n'en est pas de même si la démission ne procède pas d'une volonté libre et réfléchie de la part du salarié.

Dans ce cas, il est de jurisprudence constante, de considérer que la rétractation s'impose à l'employeur.

Le refus de ce dernier peut conduire à requalifier la démission en un licenciement, voire en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rétractation dans un délai « raisonnable »

Bien entendu, il n'existe pas de délai fixé par le Code du travail.

Ce sont les cas de jurisprudences qui permettent de définir une certaine norme.

Sans donner d'indications fermes et définitives, les exemples suivants peuvent permettre de distinguer les cas de rétractations faites dans un délai jugé « raisonnable ».

Rétractation faite le lendemain ou le surlendemain

Un chauffeur routier s'était fait dérober le camion avec lequel il assurait la livraison de la clientèle.

Au terme d'un entretien avec son employeur, il avait annoncé sa démission.

Finalement, il s'était rétracté le surlendemain au motif qu'il avait démissionné sous la contrainte de poursuites pénales.

Finalement, la Cour de cassation avait requalifié cette démission en un licenciement pur et dur.

Arrêt Cour de cassation du 6/11/1996 arrêt 93-45150 D

Rétractation 1 mois plus tard

Un salarié est engagé le 25/02/2002 en qualité de directeur du département réseaux et sécurité.

Il démissionne sans réserve par lettre du 12/12/2005.

Le salarié remet en cause sa démission par lettre du 17/01/2006 et saisit la juridiction prud'homale pour voir juger sa démission en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il réclame de plus le paiement de diverses sommes, réclamant dans sa lettre de janvier 2006, soit un mois après sa lettre de démission le versement de la partie variable de sa rémunération.

La Cour d'appel puis par la suite la Cour de cassation donnent raison au salarié, jugeant que la volonté claire et non équivoque du salarié de démissionner dans le cas présent n'était pas établie.

La démission est donc requalifiée en une prise d'acte de rupture du contrat de travail pour laquelle les griefs sont fondés, permettant ainsi sa requalification en licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse aux torts de l'employeur.

Arrêt Cour de cassation du 25/05/2011 Pourvoi 09-66.671

Rétractation trop tardive

Tout comme pour le point précédent, il n'existe pas de délai fixé par le Code du travail.

Plus le temps passe, moins la rétractation aura de valeur.

Rétractation 3 semaines plus tard

La Cour de cassation a jugé qu'une rétractation prononcée 3 semaines après la démission était tardive.

Cour de cassation du 4/02/1998 arrêt 99-44854 D

Rétractation 22 jours plus tard

Cour de cassation du 14/06/2006 arrêt 03-48413 D

Rétractation... 4 ans plus tard !

Cour de cassation du 12/07/2007 arrêt 06-40344 D

Renonciation

Il existe aussi la possibilité pour les deux parties concernées de ne pas tirer les conséquences d'une démission et de continuer la relation de travail.

Cette possibilité est tout à fait licite pour autant que la volonté commune des parties ne soit pas remise en cause.